

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y EL ARCAISMO DE LA LEGISLACION ESPAÑOLA QUE LO REGULA

SUMARIO:

El aprendizaje y la formación profesional en España.—El aprendizaje como hecho social: su evolución histórica.—El contrato de aprendizaje: presupuestos comunes y específicos.—Concepto y naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje: a) Es un contrato de enseñanza. b) Es un puro contrato de trabajo o un contrato de trabajo especial. c) Es un contrato «sui generis» o un contrato de carácter mixto. d) Contrato de distinta naturaleza, según la modalidad del aprendizaje que regula. e) Contrato de intercambio de servicios.—Elementos del contrato de aprendizaje: a) Elementos personales: el maestro empresario y el aprendiz: capacidad para contratar y para trabajar. b) Elementos formales: valor de la forma escrita. c) Elementos reales: el objeto del contrato de aprendizaje.—Contenido del contrato: a) Contenido ético-jurídico y personal. b) Contenido patrimonial.—Otros derechos del aprendiz.—Suspensión y extinción del contrato de aprendizaje: causas automáticas y causas de extinción a petición de parte.—El presente y el futuro del aprendizaje en España.

EL APRENDIZAJE Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA

Es obvio que España ha experimentado en las últimas décadas un desarrollo económico espectacular. Nadie puede negarnos que hemos alcanzado las cotas del llamado neocapitalismo, aunque perduren, sobre todo en el campo, estructuras arcaicas, en franca regresión.

Este desarrollo, que se traduce en un trasvase demográfico del campo a la ciudad, demanda un incremento creciente de mano de obra especializada que la ley General de Educación de 4 de agosto de 1970 —ley Villar Palasí— ha pretendido atender, aunque hasta el momento sus previsiones no se hayan cumplido (1).

En España, el sistema docente de formación profesional, hasta ahora regido por la ley de Formación profesional industrial de 20 de julio de

(1) El calendario para la aplicación de la reforma educativa, aprobado por Decreto 2.433/70, de 22 de agosto, tenía previsto que la formación profesional de primer grado se iniciara en el curso 1972-73. Pero el Decreto 1.851/73, de 5 de julio, lo aplazó hasta el 1975-76.

1955 (2), se ha venido revelando deficiente e insuficiente, y el Ministerio de Trabajo, en colaboración con el del Ejército y otros Departamentos ministeriales, con la Organización Sindical y con la iniciativa privada, ha tenido que recurrir a soluciones de emergencia para corregir los fallos educativos en la capacitación de la mano de obra joven, de acuerdo con las exigencias del desarrollo. La formación profesional acelerada, los cursos del PPO, el desempeño de puestos de categoría superior, la promoción masiva y apresurada de mano de obra adulta con carácter permanente, nos está demostrando a diario que esta formación marcha rezagada, a remolque del progreso y de las necesidades del país.

Y en cuanto al sistema de aprendizaje en el trabajo, por contrato individual, regulado en el libro II, título III de la ley del Contrato de trabajo, texto refundido de 1944, no sólo está en declive, sino anquilosado por una legislación anacrónica y residual que hace años debió ser revisada, como se ha hecho en otros países industrializados, entre ellos, recientemente, en Francia (3).

Pero para comprender mejor la evolución del aprendizaje, conviene hacer un breve recorrido histórico que nos sitúe en el momento actual.

EL APRENDIZAJE COMO HECHO SOCIAL: SU EVOLUCIÓN HISTÓRICA

El aprendizaje en sentido lato, como transmisión de experiencias y conocimientos de padres a hijos, entre generaciones, ha existido siempre, se pierde en la noche de los tiempos.

Ya en el Código de Hamurabi se regula el aprendizaje, con un carácter acentuadamente familiar y doméstico, hasta el punto de constituir una especie de modalidad de la adopción (4). También los dueños de esclavos los

(2) Aunque degradada a simple reglamento, en virtud de la disposición final cuarta de la LGE. Ya redactado este trabajo, el Consejo de Ministros de 28 de febrero último aprobó el Decreto sobre ordenación de la formación profesional que establece un período de implantación gradual del nuevo régimen, a partir del curso 1975-76.

(3) Ley núm. 71/576 de 16 de julio de 1971, relativa al aprendizaje, que tiene como precedente el acuerdo nacional interprofesional de 9 de julio de 1970 sobre la formación y el perfeccionamiento profesional, el cual, en palabras de CAMERLYNCK «ha venido a sancionar una evolución, ofreciendo un cuadro jurídico-institucional y financiero destinado a hacer un molde moderno de formación». G. H. CAMERLYNCK y G. LYON-CAEN: *Precis de Droit du Travail*, 5.^a ed., 1972, pág. 79.

(4) Código de Hamurabi § 188: «Si un artesano ha tomado un niño para educarle, él (niño) no será reclamado»; íd. § 189: «Si no le ha enseñado el oficio, este aprendiz volverá a casa de sus padres».

colocaban con familias artesanas para que aprendieran un oficio, y si no se lo enseñaban en el plazo estipulado, tenían derecho a una indemnización (5).

Lo mismo en Egipto que en todas las sociedades esclavistas y serviles del Mundo Antiguo, en que las familias estaban adscritas a un determinado oficio, los padres eran los maestros de sus propios hijos, a quienes transmitían sus habilidades y secretos profesionales, guardados celosamente, durante generaciones, en el seno familiar.

En el mundo feudal, el aprendizaje seguía ligado a la familia, y el aprendiz entraba a formar parte de ésta al propio tiempo que del taller. Todo cambio de oficio — y todo cambio social — iba acompañado de un cambio familiar. La formación profesional era un largo proceso educativo de maduración, realizado en el seno de la familia, análogo al crecimiento biológico. El hijo del campesino se hace paulatinamente campesino, y en el taller familiar del artesano se aprende, con los años y la práctica, el oficio heredado. La misma profesión noble de las armas se adquiere en el ámbito doméstico, al que también se incorpora, en calidad de hayos o escuderos, los profesores (6). Sólo los *pueri aulicis*, destinados a la vida religiosa, salían, no sólo del seno familiar, sino del mundo temporal, para educarse en las escuelas monásticas.

La edad de oro del aprendizaje privado, bajo contrato, fue la época gremial, al desarrollarse los municipios libres y surgir en su seno un pujante artesanado, que se organiza en gremios profesionales, cuya única puerta de entrada es el contrato de aprendizaje, primer peldaño para ascender en la jerarquía de los oficios (7). De ahí que Alonso Olea considerara a este contrato como «el instrumento jurídico utilizado para la formación de especialistas y para la atribución del puesto en la estructura jerárquica» (8).

(5) J. CARFART y C. CONTENEAU: *Historia del antiguo Oriente*, Barcelona, 1958, página 262; MANUELA MARRERO: «De la esclavitud en Tenerife», en *Rev. Historia Universidad de La Laguna*, núm. 100, octubre-diciembre 1952, dice: «A veces sus dueños los arriendan junto con los animales y aperos de labranza, o los ponen a soldada para que aprendan un oficio y de esta manera obtener mayor explotación del trabajo servil».

(6) IGNACIO FERNÁNDEZ DE CASTRO: «Reforma educativa y desarrollo capitalista», en *Cuadernos para el Diálogo*, núm. 47, Madrid, 1973.

(7) GASPAR BAYÓN, en su obra *La autonomía de la voluntad en el Derecho del trabajo*, Madrid, 1955, hace un estudio muy completo de las restricciones cuantitativas y cualitativas que la legislación gremial española imponía a los aprendices, como medio de limitar y seleccionar el ingreso en los distintos oficios. ANTONIO RUMBU DE ARMAS: *Historia de la previsión social en España*, Madrid, 1944.

(8) MANUEL ALONSO OLEA: *Introducción al Derecho del Trabajo*, 2.^a ed., Madrid, 1968, pág. 72.

Con el advenimiento de las manufacturas y obradores precapitalistas, el sistema de aprendizaje familiar queda parcialmente roto: el hijo crece en la familia, pero aprende y trabaja fuera, en los grandes talleres, de concentración todavía artesana, que el capitalismo mercantil y el comercio colonial propician para una producción en serie a mercados cada vez más amplios.

Pero cuando el aprendizaje artesano decae y se desvirtúa totalmente, es cuando triunfa la primera revolución industrial, con la introducción de las primitivas máquinas fabriles, coincidiendo con el auge del liberalismo. La máquina incorpora, en parte, el saber hacer mecánico que el artesano necesitaba adquirir mediante un largo adiestramiento. Como, de otro lado, la división del trabajo simplificaba las tareas, a la vez que la aplicación del vapor proporcionaba gran parte de la energía fabril y las condiciones de la contratación se abandonaron al arbitrio de las partes, el capitalismo liberal de esta primera época, no sólo usó y abusó de las llamadas medias fuerzas —mujeres y niños— (9), provocando la inicial intervención del Estado, que dio origen al nacimiento del moderno Derecho del Trabajo (10), sino que desvirtuó totalmente el contrato de aprendizaje tradicional, encubriendo con él la inicua explotación de mano de obra infantil.

Es por ello que las leyes dictadas en este período, relativas al aprendizaje, tienen un acentuado carácter tuitivo y paternalista. Nada refleja mejor esta penosa realidad sociológica que el preámbulo del proyecto de ley sobre el Aprendizaje industrial de 1910, que reproduce lo escrito en el de 1906, antecedentes directos del texto aún en vigor: «El aprendiz pasa en nuestra época por un período verdaderamente crítico. En nuestro país el aprendizaje organizado apenas existe, y así ha podido decir un autor: "a los niños obreros, ocupados en tareas que nada tienen que ver con la profesión de la que se dicen aprendices, se forman por sugestión del medio ambiente, aprendiendo de un modo esporádico y circunstancial"».

Pero al evolucionar el capitalismo liberal hacia el Estado intervencionista y complicarse la división técnica y social del trabajo, por los fenómenos de concentración y especialización contemporáneos, surgen nuevas profesiones y nuevas necesidades masivas de mano de obra especializada, con la suficiente diversificación para ajustarse a las necesidades de empleo, pero también con la adaptabilidad necesaria al dinamismo del desarrollo y de los cambios tec-

(9) DUBIET, en su obra *L'apprentissage et l'enseignement technique*, París, 1910, citado por GARCÍA OVIEDO en su *Derecho social*, señala certeramente las causas que condujeron a esta situación.

(10) Por eso ha escrito con acierto AGUINAGA TELLERÍA en su *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1932, pág. 220, que «el Derecho del Trabajo ha sido creado para la mujer y para el niño y en él ha venido a refugiarse después el hombre».

nológicos (ver *infra*, nota 50). Así, pues, este aprendizaje moderno presenta unas exigencias y unas características, en gran parte distintas del antiguo aprendizaje gremial. Y es un fenómeno de masas. Como dice García de Haro (11), «la solicitud por la formación profesional es nota contemporánea». Y ello, tanto por razones económicas de productividad y desarrollo, como por motivos de tipo social: promoción, pleno empleo, apertura y movilidad entre las clases. Pero el aprendizaje individual bajo contrato, en el trabajo, ha pasado a ser un simple capítulo, secundario, dentro de la obra formativa global.

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE: PRESUPUESTOS COMUNES Y ESPECÍFICOS

En sentido técnico-jurídico ha de entenderse por aprendizaje, exclusivamente, la relación educativo-laboral que se establece entre un empresario o acreedor de trabajo y quien lo presta con fines de formación profesional. Como dice Santoro Passarelli (12): «aprendiz, en sentido técnico, no es todo el que aprende un trabajo, arte u oficio, sino solamente aquel que se encuentra con el empresario en una relación específica: la relación de aprendizaje».

Para que dicha relación se produzca, el trabajo que el aprendiz realice debe contener las notas comunes a todo contrato de trabajo, más las específicas que requiere el contrato de aprendizaje. El trabajo objeto del Derecho del Trabajo es, como señala Alonso Olea (13), el trabajo humano, libre, productivo y por cuenta ajena. Y como consecuencia de la productividad y de la ajenidad, remunerado. La ajenidad implica también dependencia. La confirmación definitiva la proporciona el Derecho positivo.

Pero para que pueda existir un contrato de aprendizaje es necesario que el trabajo que se realice, además de reunir las notas anteriores, sea un trabajo formativo, un trabajo especializado. Sólo este tipo de trabajo, que requiere un «saber hacer», permite conciliar fines económicos y pedagógicos en principio contrapuestos. La economía se rige por las leyes del mínimo esfuerzo (menores medios) y del lucro (máxima cantidad y calidad de producción a los más bajos precios). La pedagogía, por el contrario, sólo se preocupa

(11) RAMÓN GARCÍA DE HARO: *Régimen jurídico de la seguridad social en el Derecho español*, Univ. de Navarra, 1965, pág. 11.

(12) SANTORO PASSARELLI: *Nociones de Derecho del Trabajo*, traducción española de Fernando Suárez González, Madrid, 1963, pág. 96.

(13) MANUEL ALONSO OLEA, Ob. cit., pág. 21, y todo el magistral capítulo I, «Sobre la realidad social subyacente al Derecho del Trabajo».

por el desarrollo y perfeccionamiento de las facultades específicamente humanas del sujeto discente, que es lo que en esencia constituye la educación. Los conocimientos prácticos que encierra toda técnica —ciencia aplicada— permite compatibilizar ambas finalidades. Y sobre esta base cabe establecer la relación educativo-laboral que regula el contrato de aprendizaje.

CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

La noción del aprendizaje laboral, desde el punto de vista jurídico es, según ha quedado dicho, una noción técnica (14), y debe ser estudiada en relación con los ordenamientos jurídicos que la configuran. Todas las definiciones contenidas en los textos legales sobre el contrato de aprendizaje, tienen un denominador común: enseñanza de una profesión mediante el trabajo subordinado. Es decir, reflejan una mezcla de elementos educativos y laborales. La enseñanza y el trabajo productivo no sólo han de ser simultáneos, sino interdependientes, en una estrecha relación de fin a medio. Si el fin sustantivo del contrato de aprendizaje es la formación profesional del aprendiz, el medio obligado —y pactado— para conseguirlo, al menos en su aspecto práctico, es el trabajo cualificado en la producción.

La definición legal contenida en el artículo 122 de nuestra LCT en vigor, recoge acertadamente esta nota esencial del contrato de aprendizaje: «Aquel en que el patrono o maestro se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otros, un oficio o industria *a la vez que utiliza* el trabajo del que aprende...». La simultaneidad de la enseñanza y del trabajo útil quedan bien señaladas en el texto legal —«a la vez que»—, aunque no estaría de más subrayar que no sólo se trata de «simultaneidad», sino de «inseparabilidad». El trabajo que produce rendimiento económico para el empresario, es el mismo que enseña y educa al aprendiz (15). Podríamos decir, de una manera gráfica y metafórica que se trata de una especie de simbiosis educativo-laboral.

Sin embargo, esta definición, que no considera esencial la remuneración

(14) Ver *supra*, SANTORO PASSARELLI, nota 12. De ahí que ALONSO OJEA defina el contrato de aprendizaje como el instrumento jurídico «para articular la formación profesional que se encomienda directamente al empresario...». Por eso resulta demasiado amplia la concisa definición que formula CARNELUTTI del aprendizaje: *Instrucción de un arte, por obra de un experto*.

(15) El aprendiz no es un estudiante que trabaja o un trabajador que estudia, alternando o disociando ambas actividades.

al aprendiz, ni recoge la nota metodológica y el engarce del aprendizaje con la enseñanza profesional escolar, no responde a un concepto moderno del aprendizaje, como veremos más adelante.

En cuanto a la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, por ese carácter dual del contrato, la doctrina mantiene gran disparidad de criterios. Siguiendo, en líneas generales, a Alonso García (16), de forma sintética podemos sistematizarlos:

a) *Es un contrato de enseñanza*

Opinión sustentada por buena parte de la doctrina francesa antes de la reforma legislativa de 1971, ya citada (*supra*, nota 3) (17). El argentino Ramírez Gronda comparte el criterio radical de Anastassi, para quien el aprendiz es un mero estudiante (18). También la ley belga de 8 de abril de 1940 asimila a los aprendices con los alumnos de escuelas profesionales. En España, Bayón y Pérez Botija (19), califican este contrato «de enseñanza laboral, preparatorio de futuros contratos de trabajo».

b) *Es un puro contrato de trabajo o un contrato de trabajo especial*

Criterios sostenidos por muchos laboristas alemanes e italianos, así como por el mejicano Mario de la Cueva, que pueden fundamentarlo en el Derecho positivo de sus respectivos países (20). Entre nosotros, García Oviedo

(16) MANUEL ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, Barcelona, 1960, tomo II, páginas 300 y sigs.

(17) El *Codex francés*, en su redacción original y en la modificación de 1928, destacaba, al definir este contrato, el aspecto educativo con la nota metodológica —«una formación profesional metódica y completa»—, mejor expresado que en la definición española: «enseñar prácticamente». La nueva ley 71/576, en cambio, califica el contrato de aprendizaje de contrato de trabajo especial...».

(18) J. D. RAMÍREZ GRONDA: *Derecho del Trabajo de la República Argentina*, Buenos Aires, 1940, pág. 103.

(19) GASPAR BAYÓN y E. PÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del Trabajo*, epígrafe 257. Dado las numerosas ediciones de este *Manual*, en que se respetan la numeración de los epígrafes, preferimos hacer referencia a los mismos en lugar de a las páginas.

(20) Para el Derecho alemán puede consultarse HUECK y NIPPERDEY: *Compendio de Derecho del Trabajo*, traducción de Rodríguez Piñero y de la Villa.

La ley italiana de 8 de julio de 1955 define el contrato de tirocinio, como «una relación de trabajo especial, por virtud de la cual el empresario está obligado a im-

lo califica de «contrato de servicio o contrato de trabajo en sentido social» (21).

En Argentina, Krotoschin (22), deduce del mismo galicismo «empleador», utilizado en toda Hispanoamérica y en las traducciones castellanas de los textos de la OIT, el carácter laboral del contrato, destacando la nota de empleo, de trabajo subordinado por cuenta ajena que se da siempre en el aprendizaje.

Ahora bien, el mismo Krotoschin admite que se trata de un *contrato de trabajo especial*, «dado los fines especiales que persigue». En igual sentido se pronuncian Cabanellas, De Semo, Barassi, Hernainz, etc.

Buena parte de la doctrina española, con Alonso García y Alonso Olea, rechaza la asimilación del contrato de aprendizaje al de trabajo con argumentos de bastante peso, pero basados en la vetusta regulación de este contrato en la LCT, que no sólo concede prioridad a la finalidad formativa (artículo 123), sino que declara no esencial la retribución al aprendiz (art. 122 y 6), admite la posibilidad de remunerar al empresario-maestro y presume la compensación de servicios cuando no se determina ni reglamentaria ni contractualmente aquélla (art. 124) (23).

No obstante, el propio Alonso Olea reconoce que «la existencia de aprendices sin remuneración es más hipotética que real», por figurar los mismos en las tablas salariales de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo, y porque los sucesivos Decretos sobre salario mínimo interprofesional, les incluye sin interrupción desde que se dictó el primero el 17 de enero de 1963. Si a ellos unimos que el artículo 6.º de la misma LCT considera trabajadores

partir o hacer inpartir en su Empresa, al aprendiz admitido bajo su dependencia, la enseñanza... utilizando el trabajo en la Empresa misma» (los subrayados son nuestros).

La ley Federal del trabajo en Méjico declara obligatoria la retribución al aprendiz: «... una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida».

(21) C. GARCÍA OVIEDO: *Tratado elemental de Derecho social*, 3.ª ed., 1948, cap. II.

(22) ERNESTO KROTOSCHIN: *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, t. 1, páginas 589-595 y «Notas para una legislación del contrato de aprendizaje», en *Revista La Ley*, t. 28, pág. 1002. El Código internacional del trabajo en sus artículos 61 y 83 dice que «la expresión aprendizaje se aplica a todo sistema en virtud del cual el empleador se compromete por contrato a emplear... y enseñarle...».

(23) M. ALONSO GARCÍA: *Derecho del Trabajo*, cit., t. II, pág. 300: «Lo sustantivo dice, no es el servicio que el aprendiz presta al patrono o empresario, sino el que éste se obliga, precisamente como enseñanza... a prestar a aquél». Y... «la remuneración no es esencial». Por su parte, ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, 2.ª ed., página 279 argumenta: «No nos hallamos ante un contrato de trabajo; negativamente, porque la retribución puede faltar; positivamente, porque "el fin principal del contrato de aprendizaje ha de ser la adquisición por el aprendiz de una perfecta capacitación..."».

a los aprendices; que el título II de la citada ley, donde se regula el aprendizaje, está dedicado a los contratos especiales de trabajo, y que todas las reglamentaciones laborales incluyen en su ámbito a los aprendices como una categoría laboral, aunque inicial y formativa, y lo mismo sucede con la legislación sobre Seguridad Social y Seguridad e Higiene en el Trabajo, podemos llegar a la conclusión de que en nuestro actual ordenamiento, pese a sus contradicciones y anacronismos, el negar carácter laboral al contrato de aprendizaje resulta muy discutible.

c) *Es un contrato «sui generis» o un contrato de carácter mixto*

La dificultad de asimilar el contrato de aprendizaje a un puro contrato de enseñanza o de trabajo ha inducido a algunos, como a Paul Pic, a la solución de estimarle como un género contractual propio, definido por las características especiales que concurren en el mismo.

Pero la peculiaridad del contrato de aprendizaje estriba, desde luego, en esa combinación de elementos, en esa simbiosis educativo-laboral que hemos venido señalando. Así, Pérez Botija, en su *Derecho del Trabajo* (24), hablaba de una «situación jurídica híbrida o mixta» que se refleja en la definición legal, si bien en el *Manual* que publicó más tarde en colaboración con Bayón, estas apreciaciones parecen manifestarse con mucha más reserva: «El contrato de aprendizaje no es un puro contrato de trabajo, sino *en todo caso*, un *contrato mixto*, con dualidad de objeto» (25).

Para el brasileño Cesarino Junior, en el contrato de aprendizaje concurre un contrato de trabajo y otro innominado (de enseñanza). Kaskel Dersh lo reputa producto de dos arrendamientos de servicio, mientras Lehmann Höniger, citado por Krotoschin, estima que participa de la *locatio* de obras por parte del maestro y del arrendamiento de servicios, en cuanto al aprendiz. Martínez Vivot (26) comenta que no se advierte la posibilidad de un contrato que tiene una determinada naturaleza en relación a una de las partes y naturaleza diferente para la otra.

(24) EUGENIO PÉREZ BOTIJA: *Derecho del Trabajo*, epígrafe 99, ed. 1948, pág. 137.

(25) BAYÓN y P. BOTIJA, *Ob. cit.*, epígrafe 257.

(26) J. MARTÍNEZ VIVOT: *Trabajo de menores y mujeres*, Buenos Aires, 1964, página 106.

d) *Contrato de distinta naturaleza, según la modalidad del aprendizaje que regula*

Una corriente doctrinal, de neto predominio italoargentino, parte de una distinción previa entre dos modalidades de aprendizaje: el aprendizaje tradicional, artesano, regulado por un *contrato de enseñanza laboral*, y el aprendizaje industrial, fabril, verdadero *contrato de trabajo*. Por no haberse advertido esta diferencia fundamental, afirma Deveali, principal representante de esta tesis (27), se ha llegado a soluciones que «resultan confusas y a veces contradictorias». El mismo autor añade un tercer tipo de contrato de aprendizaje, *mixto o autónomo*, suscrito con personal ya ingresado en la Empresa, para prestar posteriormente los servicios cualificados en la misma (28).

También Luisa Riva Sanseverino (29) distingue entre un contrato de aprendizaje propio y originario y un contrato de trabajo subordinado, con formación profesional.

Como antecedente inmediato de esta doctrina podemos traer a colación el pensamiento de Balella (30), quien moviéndose en los esquemas clásicos del Derecho romano, observa que «la cada vez mayor división del trabajo y la cada día más extensa aplicación de los procedimientos mecánicos a la industria, han hecho que el muchacho... pueda ser, después de brevísimo aprendizaje, destinado a trabajos técnicos y económicos proficuos...; en este caso el aprendiz es considerado como un verdadero obrero» ... «dicho contrato se inserta, por así decirlo, en el contrato de trabajo». Pero recuérdese

(27) MARIO LEVY DEVEALI: *Lineamientos de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, 1956, pág. 407.

(28) Nuestro Tribunal Supremo, en sentencia de 9-XII-1950, niega que sea contrato de aprendizaje «aquel en que se acuerda ingresar al sujeto en una escuela para estudios teóricos y prácticos durante un tiempo determinado, con el fin de que preste luego sus servicios en la Empresa por un plazo dado», porque falta —dice— en primer lugar que la Empresa se obligue a la enseñanza de oficio y «utilice a la vez el trabajo del que aprende», calificándole de *contrato preliminar de promesa de trabajo* para fines de perfeccionamiento y mejora del oficio.

También BAYÓN y P. BOTJA, Ob. cit., epígrafe 257, al definir el contrato de aprendizaje como «un contrato de enseñanza laboral» añaden: «preparatorio para futuros contratos de trabajo», aunque acaso sería más exacto decir «para una futura profesión».

(29) LUISA RIVA SANSEVERINO: *Diritto del lavoro*, Padua, 1967, págs. 84 y sigs.

(30) JUAN BALELLA: *Lecciones de legislación de trabajo*, trad. española, ed. Reus, Madrid, 1933, pág. 325.

que esa realidad sociológica y técnica corresponde a la primera época del maquinismo y ha sido superada. No obstante, buena parte de la doctrina hispanoamericana sigue a Deveali: J. Martínez Vivot, R. Calderas, etc. (31).

e) *Contrato de intercambio de servicios*

Es la conclusión a que llega Alonso García (32) «en cuanto que al servicio que el empresario o maestro proporciona al aprendiz, éste responde con la prestación de otro servicio». En principio, nada cabe objetar a la calificación amplia y certera del catedrático de la Universidad de Barcelona, pues, efectivamente, la esencia de la relación de aprendizaje está en el intercambio de enseñanza profesional por trabajo útil o productivo. Pero teniendo en cuenta la evolución que ha experimentado este contrato y las tendencias legislativas más modernas, podríamos precisar más el concepto y compendiar sus características sustantivas en la siguiente definición más concreta: «*Contrato de intercambio de servicios educativos y laborales, que tiene por finalidad la formación profesional del aprendiz, mediante el trabajo formativo y productivo de éste, por cuenta y bajo la dependencia de su maestro empresario*».

Tanto el fin como los medios y su interdependencia los consideramos esenciales y no deben faltar de la definición. Al mismo tiempo, queda puntualizado la naturaleza de los servicios que se intercambian y las notas de productividad, ajenidad, formatividad y dependencia del trabajo del aprendiz, lo que califica al contrato de aprendizaje como un contrato de trabajo especial, cuya especialidad viene determinada por la finalidad formativa, o causa para el aprendiz.

Por último, en el contrato de aprendizaje de nuestro tiempo, se debe añadir la enseñanza teórica complementaria, que exige el nivel cultural de la sociedad actual, incluso para el aprendizaje de un oficio artesano. En consecuencia, donde el Derecho positivo así lo establece, podría añadirse el «mediante el trabajo» y de la enseñanza complementaria impartida en el centro escolar correspondiente.

(31) RAFAEL CALDERA: *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, 1960, pág. 558. J. M. VIVOT, Ob. cit., opina que en el aprendizaje industrial la formación profesional es «una circunstancia», y la situación del aprendiz es la de «un obrero empeñoso» (página 203) y que se trata de un contrato de trabajo con algunas normas limitativas «destinadas a procurar el objeto final de la formación profesional» (pág. 105). Acaso contempla el estadio industrial poco desarrollado de hispanoamérica.

(32) M. A. GARCÍA, Ob. cit., tomo II, pág. 302.

ELEMENTOS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

a) *Elementos personales*

Los sujetos del contrato de aprendizaje son «en todo caso —según el artículo 192 de la LCT— el empresario o maestro y el aprendiz». El primero, acreedor del trabajo y deudor de la formación profesional, y el segundo, colocado en situación inversa: deudor de una prestación de trabajo y acreedor de una formación profesional determinada. Sujetos pasivo y activo, respectivamente, respecto al trabajo; docente y discente, por lo que concierne a la enseñanza.

En cuanto al *maestro empresario*, señalemos, ante todo, que ha de ser empresario (33). Hemos de distinguir entre su capacidad para contratar aprendices y la capacidad para enseñar «por sí» que coincide en la misma persona en el maestro-artesano de la época gremial, pero suelen estar disociadas en la Empresa capitalista. En lo que concierne a la capacidad para contratar como empresario, rigen básicamente en España las normas del Derecho común (civil o mercantil), más las condiciones positivas del artículo 130 de la LCT y las negativas del 131, por razones tutelares y de moralidad. Para enseñar «por sí» falta en nuestro Derecho el título, diploma o certificado de idoneidad establecidos en la legislación de muchos países (34). Nuestra vigente regulación necesita perder, no sólo su carácter «paternalista», sino «individua- lista», permitiendo contratar el aprendizaje con un grupo de empresarios, una comisión o un servicio, tal como recomiendan las propias normas internacionales (35).

En el *aprendiz* hay que considerar su capacidad para contratar y su capacidad para trabajar. Fernando Suárez (36) distingue entre restricciones a la

(33) Se puede no ser maestro, o no impartir personalmente la enseñanza: «por sí o por otros»; pero quien no puede ser sujeto acreedor de trabajo, tampoco puede contratar aprendices. El empresario maestro no es un profesional de la enseñanza, sino un profesional que enseña. Les distingue, pues, la nota de su diferente dedicación profesional. Esta distinción, en el ámbito del aprendizaje artesano, se capta en un trabajo publicado en la revista francesa *Información Social*, en diciembre de 1979 sobre «Les jeunes placés sous contrat dans l'artisanat».

(34) Vid. *Apprentissage Européen*. Cfr., B. I. T., Ginebra, 1966, pág. 152: «En Allemagne, en Autriche, aux Pays Bas et en Suisse, en France également, l'employeur s'il s'agit d'une entreprise artisanale, doit être en possession d'un brevet de maîtrise obtenue à la suite d'un examen spécial».

(35) Recomendación núm. 60 de la OIT, 1962. Art. 48; íd. en Estados Unidos.

(36) FERNANDO SUÁREZ GONZÁLEZ: *Menores y mujeres ante el contrato de trabajo*. I. E. P., Madrid, 1967, pág. 445.

capacidad de obrar, para contratar, que es un problema que afecta al consentimiento, y las prohibiciones de ejecutar determinados trabajos, que lo juzga una cuestión de ilicitud de objeto. Lo que se prohíbe en este segundo caso no es el contratar, sino el trabajo mismo, aunque se haga por propia cuenta.

De acuerdo con la LCT cabe establecer los siguientes grados en la capacidad del aprendiz:

a) *Incapacidad total o absoluta*.—Según el artículo 134 de la LCT: «No podrán celebrar contratos de aprendizaje los menores ... que no hayan pasado la edad escolar obligatoria». La LGE declara obligatoria la enseñanza general básica (art. 2.º-2), que llega hasta los catorce años, acorde con el límite para trabajar del artículo 11-b) de la LCT. Pero este límite se ha elevado a los quince años, en virtud de los Convenios internacionales de la OIT, núm. 58, 59 y 60, ratificados por España en 1971, y también es obligatoria la formación profesional de primer grado, que puede durar dos años, según la LGE (artículos 89-7 y 41-2). Es uno de los problemas de acoplamiento con el sistema docente - la formación profesional en servicio - que deberá abordar la reforma de la legislación reguladora del aprendizaje. Un cambio, algunos trabajos duros o peligrosos, para los que se eleva la edad inicial (los subterráneos, en el mar, etc.), pueden autorizarse a menores, con fines de formación, según confirma la jurisprudencia (verbigracia, sentencia del Tribunal Supremo de 23 de mayo de 1962).

b) *Capacidad limitada*.—En nuestra LCT, de los catorce —hoy quince— años, edad mínima para trabajar (art. 11.b), hasta los dieciocho (ibid. y 135), no estando emancipados y la mujer casada (art. 133). Dado el carácter personalísimo de la relación de aprendizaje, estimamos necesaria la presencia o consentimiento del aprendiz interesado, con la asistencia o autorización (remedio más débil que aquélla, como dice Borrajo) que exijan su edad y *status* familiar, de acuerdo con la opinión de Luisa Riva Sanseverino, Greco y La Loggia, y en contra de la de Santoro Passarelli (37). El artículo 135 de la LCT exige, precisamente, la «autorización».

c) *Plena capacidad*.—Cuando no se establece edad máxima para el aprendizaje, como ocurre en la legislación española, son plenamente capaces para

(37) *Nociones...*, cit., págs. 116-117: «El incapaz, como nada puede con su voluntad, tampoco puede añadir nada a la de quien obra por él y no con él». Pero LA LOGGIA, citado por F. SUÁREZ, Ob. cit., pág. 69, nota 48, argumenta que el que los padres tengan la representación de sus hijos menores «no significa que tengan la capacidad negocial para comprometer las energías intelectuales o físicas de éstos».

contratarlo los mayores de veintiún años (Código civil, art. 320, reformado por ley de 15 de diciembre de 1943).

Aunque el artículo 11 de la LCT otorga lo que suele denominarse mayoría de edad laboral a los dieciocho años, respecto a los aprendices rige la regulación especial del artículo 135-2.º de la misma ley, que distingue según se esté o no emancipado de Derecho o al menos de hecho, por vivir independientemente. De no estarlo, se puede contratar «sin», pero no «contra» la voluntad de los que ejerzan la patria potestad, concediéndose a éstos un derecho de oposición.

Esta legislación debe actualizarse de acuerdo con la realidad sociológica y la edad normal del aprendizaje, sin olvidar el requisito importante de la orientación profesional, como hace el artículo 13 de la ley francesa sobre el aprendizaje de 16 de julio de 1971 (38).

b) Elementos formales; valor de la forma escrita

Es unánime la opinión de los tratadistas, reflejada en nuestra legislación y jurisprudencia, en el sentido de que tanto la finalidad formativa que el contrato de aprendizaje persigue, como la protección que debe otorgarse a los aprendices, aconseja la forma escrita (Recom. núm. 60, OIT, s/form. y apr. 1939, modif. en 1962).

España, en este punto, se adelantó a la OIT, pues el artículo 144 de la LCT no sólo preceptúa la forma escrita y por cuadruplicado en el modelo oficial establecido por Orden ministerial de 10 de mayo de 1946, sino que exige su inscripción en un registro especial de la Oficina de Colocación. Como, además, el aprendiz suele ser menor de edad laboral, ha de acompañarse los tres certificados a que alude el artículo 178 de la propia LCT, en un documento comúnmente conocido por tríptico de menores, más el certificado escolar.

No obstante, el artículo 147 admite la posibilidad circunstancial de una relación de aprendizaje *de facto*, con lo que la forma escrita parece no tener valor *ad solemnitatem*; pero como dicha situación se ha creado al margen de la ley, si se prolonga más de un mes, debe formalizarse en contrato escrito en el plazo de ocho días.

En un régimen moderno de aprendizaje, inserto en un sistema docente de formación profesional, se hace necesaria la forma constitutiva escrita.

(38) Artículo 13: «Queda prohibido contratar a una persona en calidad de aprendiz si no ha cumplido por lo menos dieciséis o veinte años a lo sumo... Es condición para contratar a los aprendices, que los interesados presenten una notificación motivada de orientación...».

c) *Elementos reales: el objeto del contrato de aprendizaje*

Es la formación profesional del aprendiz, inseparable de la prestación de servicios por parte de éste. Ambas prestaciones constituyen un todo inseparable, son necesarias para la existencia del contrato, por lo que no cabe decir que la segunda sea accesoria, aunque sí subordinada a la primera. Ambas han de ser posibles, lícitas y determinadas o determinables, de acuerdo con los requisitos exigidos por el Código civil (arts. 1.271, 1.272 y 1.273).

CONTENIDO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

El contrato de aprendizaje, conforme hemos visto, contiene unas prestaciones fundamentales: la formación profesional del aprendiz, mediante el trabajo útil. Útil, en el doble sentido de ser pedagógicamente formativo y económicamente rentable.

La forma en que han de prestarse esos servicios, dado el fin formativo y la intensidad de la dependencia personal, engendran en el contrato de aprendizaje una trama de obligaciones jurídicas de raíz ética —asistencia y protección por parte del maestro-empresario; lealtad, fidelidad y obediencia del aprendiz — más acentuadas que en la pura relación de trabajo y que alcanzó su máximo grado de desarrollo en el régimen cuasi-doméstico tradicional, del maestro-tutor y el aprendiz-pupilo, hospedado en casa del primero, que acerca la institución al Derecho de familia.

Pascual Pérez Fuste (39), en un artículo sobre el contrato de aprendizaje publicado en la *Revista del Trabajo* en julio de 1942, en plena euforia de la doctrina nacional-sindicalista y en auge la teoría relacionista alemana (40), escribe, no sin cierto optimismo, que nuestra doctrina había conseguido sacar del antiguo molde de los arrendamientos de servicios del Derecho romano las relaciones de trabajo, y que el contrato de aprendizaje, que despertaba «del sueño de los justos», recogía mejor que cualquier otra institución laboral el contenido espiritualista del Fuero de 1938.

Sin negar que las relaciones de trabajo han de estar impregnadas en nuestro tiempo de los valores morales y humanos que nuestras leyes Fundamentales proclaman y el ordenamiento positivo desarrolla (LCT, arts. 60, 69, 70...)

(39) PASCUAL PÉREZ FUSTE: «El contrato de aprendizaje», en *Revista del Trabajo*, núm. 33, julio de 1942.

(40) Vid. M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *Contrato de trabajo y relación de trabajo*, Sevilla, 1957.

y que los lazos que atan al sujeto docente con el discente refuerzan ese contenido ético en la relación de aprendizaje, no podemos olvidar que el núcleo de esa relación está en la formación profesional y en la correlativa prestación de servicios. En torno a ellas han de girar las restantes obligaciones, depuradas del lastre paternalista, heredado de una época en que, como dice Cabanellas (41), «el maestro ejercía un patronato moral y profesional, siendo encargado tanto del cuerpo como del alma del aprendiz, de su instrucción como de su conciencia».

La LCT, que mantiene incólume su matiz paternalista heredado, hace descansar el contrato de aprendizaje en «el respeto, consideración y obediencia del aprendiz hacia el maestro», «quien deberá conducirse —para con aquél— como un buen padre de familia» (art. 137).

El *deber de obediencia*, consustancial a todo trabajo subordinado (LCT, artículos 1.º y 69), se reitera en el 139 para el aprendiz. El fin formativo del contrato puede justificar el extenderlo a zonas de la conducta extralaboral. En el aprendizaje caben supuestos de desobediencia debida, por razones de seguridad y moralidad, pero difícilmente podría producirse una desobediencia técnica.

Otra obligación de carácter ético, la de conducirse con *celo* y *fidelidad*, la impone al aprendiz el propio artículo 139. Pero este «celo» no puede tener por meta mayor rendimiento económico, sino mejor aprovechamiento formativo (42).

La obligación de *cumplir el tiempo señalado en el contrato* para el aprendizaje y la recuperación de días no trabajados, de raigambre tradicional, en que el cómputo de las prestaciones intercambiadas se hacía globalmente por toda la duración del contrato (43), resulta hoy anacrónico. No obstante, lo mantiene el artículo 143 de la LCT.

Por otra parte, sobre el *empresario*, además del *deber general de protección*, conduciéndose «como un buen padre de familia», pesan las concre-

(41) G. CABANELLAS: *Derecho sindical y corporativo*, Buenos Aires, 1959.

(42) De ahí que los sistemas de trabajo que anteponen el rendimiento y exigen esfuerzos superiores al *normal*, en aras de una mayor productividad, como el *destajo*, deben quedar proscritos para los aprendices. Ver sobre la prohibición del *destajo* a los aprendices en la legislación italiana en SANTORO PASSARELLI, Ob. cit., págs. 100 y 109. Código civil italiano, artículo 2.131.

(43) Puesto que el rendimiento en el trabajo crece con la edad y la pericia del aprendiz, la compensación de días no trabajados tenía más carácter de pago de una deuda de servicios que de completar enseñanzas. Como escribe GRECO —*Il C. de lavoro*, Turín, 1939, pág. 124— «Al principio del aprendizaje es presumible que el aprendiz, todavía *inexperto*, reciba más de lo que da; pero con el gradual proceso de experiencia, el desequilibrio se elimina y al fin... puede darse una situación inversa».

tas manifestaciones de dicho deber, señaladas por Bayón y P. Botija (44) con referencia al trabajador: deber de respetar su dignidad, de seguridad e higiene en el trabajo (art. 141 de la LCT), de dar ocupación efectiva y ocupación adecuada y de capacitación. A ellos habría que añadir, en la relación de aprendizaje, el deber de *vigilancia e información* (art. 139 de la LCT) «dentro del taller y fuera de él» (45). Mientras que el de capacitación se eleva a la categoría de obligación principal y se confunde con el objeto del contrato de impartir la formación profesional.

En cuanto a la dignidad de trato, en relación con la facultad disciplinaria, nuestra LCT, fiel a su línea paternalista, sólo habla de la «facultad de moderada corrección a que se refiere el artículo 139», el cual la amplía a la conducta extralaboral: «para corregir las faltas o extravíos en que incurra —el aprendiz— en perjuicio de su enseñanza y moralidad». Por su parte, el 159 b) menciona: «El abuso o dureza del patrono o maestro en el trato al aprendiz», como causa de «rescisión» del contrato. Pero falta el sentido de una disciplina reglada y correctiva antes que punitiva.

La obligación de proporcionar al aprendiz *ocupación efectiva y adecuada*, sólo figura implícita en el artículo 141 de la misma ley, pero es evidente que el deber de proporcionar al aprendiz «enseñanzas teórico-prácticas propias de su oficio o industria» restringe a límites muy estrictos el *ius variandi* ocupacional del empresario.

La *obligación básica de proporcionar la formación profesional* se formula con harta imprecisión y arcaísmo en el precitado artículo 141, en el 122 al definir el contrato —«enseñar prácticamente»— y en el 140: «facilitar la instrucción general», en el sentido de dar facilidades, no de proporcionarlo directamente. Falta toda consideración metodológica, toda visión de una enseñanza sistemática, toda conexión con el sistema docente. La ley está tan recargada de previsiones paternalistas, como desprovista de sentido pedagógico y divorciada del sistema docente del país.

Entre los *deberes complementarios de la formación profesional*, el artículo 140 del texto comentado establece el de facilitar el cumplimiento de los *deberes religiosos y cívicos*, estos últimos mediante la asistencia al Frente de Juventudes, reglamentada en las Ordenes de 20 de abril de 1942 y 13 de noviembre de 1958, que no se acomodan a las exigencias actuales.

Aún se encuentra más desactualizado el deber de *expedir un certificado*

(44) BAYÓN y P. BOTIJA, Ob. cit., epígrafe 53.

(45) Del deber de vigilancia deriva la responsabilidad del maestro empresario por la conducta de sus aprendices que establece el artículo 1.903 del Código civil.

en que se consigne el grado de conocimiento y práctica alcanzada del artículo 160, ignorado por la LGE y en discordancia con la misma (art. 89-7) (46).

Habría que añadirse, para modernizar el sistema, el deber de facilitar la asistencia a escuelas técnicas o de formación profesional. La LFPI de 1955, en su artículo 15, establecía que «los contratos de aprendizaje especificarán cuál de los dos tipos de formación —escolaridad plena o forma mixta— es el que el empresario adopta para cumplir su obligación respecto al aprendiz», pero tal disposición ha resultado obsoleta, acaso por no compaginar con la LCT. Y mayores divergencias acusa esta petrificada ley sobre el aprendizaje con la moderna LGE (art. 89-7).

LOS DEBERES DE CONTENIDO PATRIMONIAL

Están subordinados a los formativos en el contrato de aprendizaje. Pero el trabajo del aprendiz es productivo, en mayor o menor grado. Y el contrato de aprendizaje, a estos efectos, es el «título determinante de la ajenidad de los frutos» de ese trabajo, cuya propiedad adquiere *ab initio* el maestro-empresario. Dándose las notas de ajenidad y productividad, deberá acompañarle también, como corolario, la de remunerabilidad al aprendiz-trabajador. Si en el Derecho histórico y en nuestra LCT se admite que «medie o no retribución» (art. 122 y 6), se presume la compensación de servicios cuando no se determine dicha retribución reglamentaria o contractualmente (art. 123) e incluso se habla de la posibilidad de un «suplemento» (art. 6.º), precio de enseñanza o retrocesión del salario al maestro por pacto expreso (art. 124), todo ello es consecuencia del juego de las compensaciones, según el valor o precio de los servicios intercambiados. Pero en la actualidad, en que la retribución económica que el aprendiz percibe no sólo puede tener carácter remuneratorio (como trabajador), sino también de subsidio de estímulo, de beca-salario, etc. (como estudiante). Y cuando la LGE declara la gratuidad de la formación profesional de primer grado (art. 2.º2) es lógico que la legislación laboral establezca salarios mínimos obligatorios para los aprendices y el sistema retributivo de la LCT sea un anacronismo más en total desuso.

La remuneración en especie: alojamiento, alimentación y vestido (LCT ar-

(46) El nuevo Decreto de ordenación de la formación profesional habla de la homologación de las enseñanzas profesionales que no supongan por sí solas capacidades para obtener un título académico. Y establece los nuevos títulos de técnico auxiliar, técnico especialista y técnico superior diplomado, correspondientes a cada uno de los tres grados de la formación profesional en la ley, en sustitución de los actuales de aprendices, oficiales y maestros, de raigambre gremial.

tículo 125), que tanta importancia tuvo en la época gremial y en el trabajo agrícola, casi ha desaparecido en la economía industrial y monetaria de nuestro tiempo. La remisión que el artículo 126 del propio texto hace a la costumbre es un indicio más de su carácter residual. Hoy se tiende a sustituir estas remuneraciones en especies por prestaciones asistenciales: comedores, transportes...

OTROS DERECHOS DEL APRENDIZ

En lo que atañe a jornada, descanso y vacaciones del aprendiz, cabe señalar que en el Derecho comparado prevalece el criterio de computar dentro de la jornada el tiempo dedicado a la enseñanza teórica (47). La LFPI preveía una jornada de treinta y seis horas semanales para los aprendices que se acogieran al sistema mixto de formación. Las vacaciones anuales retribuidas, con un mínimo de siete días para todos los trabajadores por cuenta ajena (artículo 35 LCT), se fijó en quince días naturales para los aprendices, por Orden de 20-IV-1942 y se elevó a veinte días por la Orden de 26-XII-1945, para facilitar la asistencia a campamentos, albergues, etc.

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

El contrato de aprendizaje es, por su propia naturaleza, un contrato a plazo fijo (arts. 122 y 159 LCT). Se extingue normalmente por la expiración del término (48). Y como negocio bilateral, también puede terminarse por mutuo disenso. La LCT, que no menciona el período de prueba para el contrato de trabajo, lo señala en el de aprendizaje (art. 154). En cambio, no hace referencia alguna a la orientación profesional previa del aprendiz, cuya importancia creciente en un mundo laboral diversificado y cambiante huelga subrayar.

(47) En el siglo pasado fue cuestión bastante debatida en Francia la procedencia de incluir el tiempo invertido en enseñanzas complementarias dentro de la jornada laboral. Vid. PIERRE QUEFF: *Histoire de l'Apprentissage*, París, 1964. Hoy es cuestión decidida su inclusión. La vigente legislación italiana, además de reducir la jornada de los aprendices a cuarenta y cuatro horas semanales, incluye dentro de las mismas las de enseñanzas complementarias, considerándolas «horas de trabajo a todos los efectos» (art. 10 ley s/c. tirocinio).

(48) Art. 127 LCT: «A falta de plazo especial no podrá exceder de cuatro años», duración que no concuerda con la establecida por la LGE para cada grado de formación profesional: dos años (art. 41-2), ni puede aceptarse como duración de las prácticas o formación profesional en servicio.

En cuanto a las causas de extinción de este contrato, la doctrina ha puesto de relieve la falta de rigor técnico de que adolece la LCT. Y ello no sólo por el uso desordenado de la terminología, desde el encabezamiento del capítulo: «Extinción y terminación del contrato», como si se tratara de dos categorías distintas, sino también por la mezcla de conceptos contradictorios: en los artículos 154 y 155 se utiliza el término «rescisión» y lo aplican a muchos casos de resolución por incumplimiento. Y, además, por la mala formulación de preceptos, como ocurre con el 158, en relación con el 156 que resulta, en opinión de Vida Soria (49), excesivo en unos casos, ineficaz en otros e inútil en pocas veces.

Las causas automáticas de extinción, sin indemnización, que se recogen en el artículo 155 de la LCT son: la muerte o enfermedad contagiosa, el servicio militar y la condena en causa criminal. Lo de la enfermedad contagiosa está desactualizado en la época de la higiene y los antibióticos. En cuanto al servicio militar, está en contradicción con muchas reglamentaciones de trabajo (50), que al igual que el artículo 79-2.º de la LCT para el trabajador, sólo lo considera causa de suspensión. La discriminación resulta injusta y contradice el principio de estabilidad en el empleo del aprendiz, que muchas reglamentaciones laborales persiguen con la novación del contrato de aprendizaje en un contrato de trabajo, al término de aquél.

Las causas de extinción a petición de parte las enumera el artículo 156 de la LCT: El incumplimiento genérico, en el 156-a). De los incumplimientos específicos propios de las obligaciones de hacer, el artículo 156-d) recoge la desobediencia. La incapacidad (art. 156-c) no es propiamente incumplimiento. Sí lo es el abandono de la casa o taller del maestro por el aprendiz (artículo 156-i) Por otros motivos que tienen su raíz en la tipicidad del contrato, en su carácter personalísimo, el *status* familiar del aprendiz o circunstancias imposibilitantes, etc.; deseo del aprendiz de dejar el oficio (art. 156-e). Ceser el patrono en la industria o el traslado de éste a otra población (artículo 156-f). Traslado de residencia de la familia del aprendiz (art. 156-g).

(49) JOSÉ VIDA SORIA: «El aprendizaje y el contrato de aprendizaje», en *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Universidad de Madrid, 1965, páginas 228-249.

(50) Entre otras la de Siderometalurgia, artículo 23; Artes Gráficas, artículo 39. Y la de Elaboración de tabacos en las Islas Canarias. PÉREZ SERRANO: *El servicio militar...*, páginas 49-50, sostiene que a pesar del artículo 155, y por aplicación del principio «pro operario», alcanza a los aprendices el derecho de reserva de plaza del artículo 79-2.º de la LCT y Ordenes de 22-VI-1946 y 14-II-1950. DE LA VILLA GIL y ALONSO GARCÍA lo juzgan causa de extinción: «Contrato especial de trabajo: particularidades extintivas», en *Rev. de la Facultad de Derecho de Madrid*, 1959, pág. 396; y *Derecho del Trabajo*, cit., tomo II, pág. 314, respectivamente.

Matrimonio del aprendiz (art. 156-h). Como puede colegirse por la simple enumeración de esas causas, un sistema de aprendizaje moderno exige actualizarlas de acuerdo con los principios de estabilidad en el empleo, la conservación del contrato, la obligatoriedad y efectividad de la formación profesional que se imparte a través del aprendizaje, contemplando alguna de las causas de extinción citadas como simples causas de cambio o readaptación, a través de un servicio nacional de coordinación, orientación, control y vigilancia (51). Lo propio cabe decir respecto a las causas de despido y su control jurisdiccional. En la práctica se le aplica hoy la misma normativa que a las relaciones de trabajo.

EL PRESENTE Y EL FUTURO DEL APRENDIZAJE EN ESPAÑA

El aprendizaje en la Empresa ha pasado a ser, según hemos visto, un simple capítulo de la formación profesional en una sociedad en desarrollo, con necesidades masivas de técnicos y especialistas (52). El sistema de aprendizaje puro, en el trabajo, es un fenómeno residual, que atiende a las necesidades individuales y artesanas de calificación (53). Pero, incluso, este aprendizaje necesita en nuestros días acompañarse de un nivel de conocimientos más alto que en el pasado, acorde con el entorno de la sociedad en que vivimos y debe conectarse con el sistema docente.

El aprendizaje en la Empresa no debe quedar relegado a simple reliquia institucional o histórica porque todavía hoy ofrece posibilidades y ventajas para la capacitación de la mano de obra que conviene aprovechar.

En primer lugar, como decía el informe sobre la encuesta de la juventud francesa, hecha por el Ministerio de la Juventud y los Deportes de dicho

(51) La LGE en el artículo 42.2 y 3 habla de la Junta Coordinadora de la formación profesional. El Decreto 147/71, de 28 de enero, al crear la Subdirección General de Extensión de la Formación Profesional le asignó el Gabinete de Orientación Profesional. La vigilancia y control se ejerce actualmente a través de la Inspección del Trabajo y las Oficinas Sindicales de Colocación.

(52) Desborda el marco de este estudio tratar de los fenómenos de concentración y especialización del trabajo que constituyen la realidad social generalizada de nuestra época en los países desarrollados. Bástenos decir que la revolución tecnológica tiende a difuminar las fronteras entre el trabajo manual y el intelectual y que las funciones del operario especializado tienden a crecer (Multi O. E.: Friedman) y a variar. De ahí la necesidad de una formación profesional polivalente.

(53) El propio Libro Blanco reconoce (núm. 143) que el aprendizaje en el trabajo proporciona el mayor número de calificaciones en actividades tan importantes como la agricultura, la construcción y los trabajos de oficina. Hay oficios en que el aprendizaje empírico resulta imprescindible: dependientes de mostrador, peluqueros...

país (54), responde a la necesidad «de permitir a ciertos jóvenes prepararse para un oficio cualificado en un régimen extraescolar más orientado hacia lo concreto». La novísima ordenación de la formación profesional en España parece tenerlo en cuenta, al disponer que aquellos que no superen los estudios de la formación profesional de primer grado y no obtengan, en consecuencia, el título de técnico auxiliar, se les otorgará un certificado que les permita incorporarse a una actividad laboral y una vez completada su formación a través de la educación permanente, equivaldrá a dicho grado.

Por otra parte, un régimen mixto de aprendizaje e instrucción, combinando la práctica del trabajo en la Empresa con la enseñanza teórica en centros escolares, ofrece positivas ventajas. Ventajas de tipo económico, técnico y pedagógico. Económica, porque la formación profesional en régimen de escolaridad plena es cara y compleja. Técnica, porque la evolución tecnológica es sorprendentemente rápida y sólo el dinamismo económico de las Empresas, sobre todo de las Empresas «en punta», permiten una renovación y puesta al día que las escuelas, estáticas por naturaleza, no siguen sino a distancia (55) y a unos costes demasiado gravosos. Pedagógica, porque sólo la íntima colaboración del binomio Escuela-Empresa permitirá una programación acorde con las necesidades de empleo, porque los técnicos al servicio de las Empresas pueden aportar los conocimientos de su ciencia y experiencia a las prácticas de enseñanza y porque esta vía mixta puede influir sobre nuestros tradicionales sistemas de enseñanza, tan convencionales, teóricos y librescos, integrándoles en los programas del desarrollo y enfrentándolos con el problema básico de las motivaciones (56).

La LGE, en sus artículos 41-3 y 89-3 habla de la colaboración y de las relaciones de los centros de formación profesional con las Empresas. Y el artículo 89-6 de la cooperación y concierto de las entidades y Empresas con el Ministerio de Educación y Ciencia en estas tareas formativas. En desarrollo de estos preceptos de la ley, el Decreto de ordenación de la formación profesional establece la figura de «Empresa colaboradora» con cuyo concurso

(54) Informe reproducido en la *Revista del Instituto de la Juventud*, núms. 13, 14 y 15. En el número 14, diciembre de 1967, pág. 123, trata de «Los problemas particulares de los aprendices no escolarizados».

(55) G. FRIEDMANN: *Problemas humanos del maquinismo industrial*, pág. 315, citado por J. J. M. VIVOT, Ob. cit., pág. 99, dice: «Es necesario que a la polyvalencia del aprendizaje responda el politécnicismo del taller, transformado sin cesar por el progreso».

(56) ROBERT KENNEDY: *Hacia un mundo nuevo*, se lee: «Las corporaciones prestarán especial atención a la realización del aprendizaje en los mismos puestos de trabajo... Nuestro sistema educativo, tan convencional, se integraría directamente en el programa de reconstrucción...».

se posibilitan las enseñanzas complementarias a tiempo parcial, la incorporación de alumnos en prácticas y la posterior ocupación de empleo. El contrato de aprendizaje puede ser el instrumento jurídico adecuado para regular estas actividades mixtas de formación (57), como ocurre en la ley francesa 71/576, que tras definir en el artículo 1.º el aprendizaje como una forma de educación, añade: «Dicha formación, que deberá ser objeto de un contrato, se impartirá, en parte, en una Empresa y, en parte, en un centro de formación de aprendices». Y más adelante, en el artículo 11, define dicho contrato de aprendizaje como «un contrato de trabajo de tipo especial, en virtud del cual un empleador se obliga, además de a pagar un salario en las condiciones previstas por la presente ley, a asegurar una formación profesional metódica y completa, dispensada, en parte, en la Empresa y, en parte, en un centro de formación de aprendices, a un trabajador adolescente que, por su parte, se obliga a trabajar para dicho empleador mientras dure el contrato».

Claro que esta definición y esta ley sólo contemplan una modalidad de aprendizaje mixto a tiempo parcial, alternando la enseñanza teórica escolar (58) con la práctica en la Empresa. Caben otras modalidades, como la de un período de prácticas continuas posterior a los estudios teóricos, de la que nos puede servir de ejemplo los que realizan los agregados de náutica. Y también se pueden intercalar cursillos formativos dentro de la relación de trabajo, propios de la formación profesional permanente, en servicio, que la propia LGE recoge.

Toda esta problemática nueva debe ser abordada y regulada por la futura ley del Aprendizaje, que muy bien pudiera concebirse como un Estatuto Legal del Aprendizaje, elaborado conjuntamente por los Ministerios de Trabajo y Educación y Ciencia, cuyo encuadramiento sistemático no debe quedar desvinculado del Derecho del Trabajo, en cuanto al aprendiz le afectan las condiciones de empleo y los beneficios asistenciales de la Seguridad Social, pero al mismo tiempo ha de conectarse con el sistema educativo, como una de las modalidades de la formación profesional.

Es urgente la necesidad de esta reforma, pues nuestro caduco régimen de aprendizaje actual languidece y la implantación paulatina del artículo 89-7

(57) Incluso aunque la LGE no haya previsto incorporar la modalidad del aprendizaje en su sistema de formación profesional, el Gobierno está facultado, en virtud del artículo 8.º de la citada ley, a proponer a las Cortes las modificaciones que estime necesarias para su actualización.

(58) Como ocurre, verbigracia, con las escuelas de medio turno argentinas.

de la LGE significará su certificado de defunción. Y, por otra parte, un sistema moderno de aprendizaje, que ensamble la escuela con la Empresa, hará viable la reforma educativa en marcha, dentro de los plazos previstos, que tropieza con ingentes escollos financieros, los cuales amenazan aplazar *sine die* su implantación.

FRANCISCO PÉREZ SAAVEDRA